

## Réponse écrite aux points évoqués lors de la déclaration des élus par le Secrétaire en réunion plénière du 16 février 2021

### 1) Liste des véhicules de service avec rappel des règles d'utilisation

Le parc national des véhicules de service de l'AFPA est un bien commun rattaché à la structure EPIC. Les bonnes pratiques permettent d'optimiser l'utilisation du parc de véhicules, de refacturer les coûts entre EPIC et filiales et de fiabiliser la justification de cette famille de dépenses dans nos subventions MNSP et Prépa Compétences.

Le parc national de véhicules est réparti par région et le parc régional est réparti entre les centres du Grand Est). Jusqu'à présent, les véhicules sont loués à Leaseplan et nous assurons un suivi régulier des véhicules pour garantir nos engagements contractuels (durée de location, kilométrage, assurance, ...).

La majorité des véhicules est destinée à un usage quotidien : la réservation, ouverte à tous les salariés AFPA rattaché à un établissement, est faite sur SIREVE et ne nécessite pas de validation. Si l'utilisation se prolonge sur plusieurs jours, une autorisation préalable du RGS est nécessaire.

Certains véhicules peuvent être dédiés à l'utilisation d'un service (commercial par exemple) et, dans ce cas, ils ne sont pas visibles par tous sur SIREVE.

Enfin, quelques véhicules sont dédiés à une personne ; une autorisation préalable et renouvelée annuellement doit être accordée par la Directrice Régionale ; dans ce cas, il est toujours impératif de respecter les règles d'utilisation d'un véhicule de service (en particulier pas d'utilisation à titre personnel et pas d'utilisation le WE et pendant les congés).

**Tous les véhicules sont enregistrés SANS EXCEPTION sur le logiciel SIREVE**, logiciel sur lequel les utilisateurs effectuent leurs réservations. Les véhicules sont réservés avec anticipation et toute annulation doit être immédiatement répercutée dans l'outil.

Il faut également rappeler les principes généraux du bon usage des véhicules de service :

- Renseignement obligatoire du carnet de bord au départ et au retour de chaque mission.
- Usage du véhicule sur le strict temps nécessaire à l'accomplissement de la mission et sur des trajets entre établissement AFPA et lieu de mission.

Interdiction formelle de l'usage des véhicules à des fins personnelles, notamment en dehors des heures de travail. La prise de véhicules la veille du départ en mission ou le retour le lendemain de la fin de mission constituent des dérogations. Elles doivent être validées préalablement par le RGS.

- Affectation des cartes carburant à chaque véhicule, à usage exclusif du véhicule.

- Respect scrupuleux des règles d'enregistrement du kilométrage affiché au compteur au moment de la prise de carburant.
- Interdiction d'achat de carburant "premium" (sauf cas de force majeure)

Un fichier mensuel permet d'effectuer des contrôles rapides sur le bon usage des véhicules de service.

L'utilisateur devra être en possession d'un permis de conduire en cours de validité et assumer les conséquences des infractions qu'il commet. En cas de procès-verbal, l'Afpa a obligation de désigner le conducteur (note du 23 janvier 2017 ref AV/42 de Christian METTOT et Dominique COSTIOU).

Véhicules de service AFPA Grand Est	
SAINT DIZIER	4
ACY ROMANCE	3
MONTCY NOTRE DAME	4
REIMS	3
TROYES	5
MULHOUSE	5
STRASBOURG CENTRE	6
COLMAR	7
VERDUN	6
Direction régionale	28
METZ CENTRE	6
SAINT AVOLD	7
THIONVILLE	4
LAXOU CENTRE	4
POMPEY	1
GOLBEY	4
REMIREMONT	2
<b>Total</b>	<b>99</b>

## 2) Procédure de déménagement de site

### A) Situation administrative

- SOULTZ : site propriété de l'état, demande d'inutilité faite en janvier 2020, parution au Journal Officiel le 21 juillet 2020 donc restitution le 21 juillet 2021.
- FAULQUEMONT :
  - Partie bâtiments : DUF (communauté urbaine) propriétaire, site rendu
  - Terrain d'application : ETAT propriétaire, demande d'inutilité signée par la DG et envoyée ; le DUF est intéressé pour reprendre le terrain.
- ROMILLY : AFPA Propriétaire. La mairie est intéressée par la reprise du site ; en négociation avec le national.

Plus aucune activité sur ces 3 sites.

Depuis fin mars 2020, toutes les charges des sites sont affectées sur le projet « fermeture ».

### B) Avancement des opérations de fermeture

Depuis début 2020, des réunions régulières sont organisées pour mettre en place et suivre les opérations de fermeture :

- Soutz : 17 réunions en 2020 avec CR et reprise des réunions le 11/3/21 pour finaliser la fermeture avant restitution. Rondes de gardiennage en place
- Faulquemont : 17 réunions en 2020 avec CR et reprise des réunions le 17/3/21 pour la mise en statu quo du terrain d'application et son bâtiment en attendant la parution au JO de la déclaration d'inutilité (et l'éventuelle reprise par le DUF).
- Romilly : 17 réunions en 2020 et réunion chaque mardi matin avec CR en 2021 avant la mise en sommeil du site fin mars en attendant la vente. Gardiennage permanent en place.

### C) Les opérations de déménagement

Pour les 3 sites et après transferts sur le centre de proximité (Pont Sainte Marie pour Romilly, Saint-Avoid pour Faulquemont et Strasbourg pour Soutz), nous avons proposé les matériels (et matériaux) en priorité aux autres sites de la région Grand Est. Plusieurs sites sont venus sur place pour enlever ce qui les intéressait et des transports ont été organisés.

Nous avons ensuite fait la même proposition aux régions Haut de France et Bourgogne / Franche -comté ainsi qu'à tous les centres AFPA par l'intermédiaire de la bourse sur l'e-space de la **Direction des Services et Moyens Généraux**.

Nous avons également contacté les associations locales (restaurants du cœur ou foyers) pour leur proposer de venir sur place.

Enfin, après toutes ces démarches, nous avons procédé à des ventes ou au ferrailage de certains matériels selon la procédure en vigueur à l'AFPA.

### D) La situation au 10 mars 2021

- Soutz : site vidé, il reste quelques matelas à transférer sur des centres de la région et à nettoyer les salles et les ateliers.
- Faulquemont : site vidé ; cession des engins non transférés sur d'autres sites AFPA.
- Romilly : quelques opérations de déménagement sont encore programmées sur mars

## E) Etat des lieux.

A la demande du national, suite à la fermeture et à la gestion des sites d'ici à leur vente ou leur restitution, nous devons nous assurer que tout le nécessaire a bien été fait (sites entièrement vidés).

Le national nous demande d'organiser une visite de chaque site pour s'en assurer ou pour identifier les mesures à prendre pour finaliser l'opération. Les visites sont à réaliser régionalement avec remontée d'une note de synthèse.

Nous préparons un dossier par site avec les photos extérieures et intérieures des bâtiments.

### 3) Accompagnement vers la fonction de RGS

La majorité des RGS de la Région Grand Est ont été formés et notamment :

- **Au management**
  - Appui au pilotage du centre (N0900)
  - Diriger et motiver son équipe (N0646-D)
  - Gérer les aléas et les contraintes externes (N0859-D)
  - Manager une équipe à distance (2276-D)
  
- **Sur les différents outils et dispositifs formations utilisées par leur AF**
  - CERES
  - Gérer les hébergements avec LHEA (4620)
  - GESPERS
  - GESPROD
  - Le dispositif AIF
  - Le dispositif CPF-TP
  - Le dispositif CSP
  - S'approprier l'architecture du SI de l'Afpa (N1096)
  
- **Sur la sécurité**
  - Démarche de prévention des risques professionnels (N0140-DB)
  - La responsabilité civile et pénale de l'employeur (N0140-DC)
  - La sécurité incendie (N0140-DD)
  - Les bases de la sûreté (N0140-DF)

Sur la région Grand Est, nous avons actuellement 11 Responsables de gestion et service. En synthèse et pour cette population de management, 65 actions de formation ont été réalisées depuis 2020. Aujourd'hui, dans la continuité des actions, nous avons 20 actions de formation où les RGS sont concernés et dont la programmation est prévue dans les prochaines semaines. Un RGS était en arrêt, un RGS qui vient de prendre ses fonctions et un RGS est actuellement accompagné, au-delà de ces situations cela nous donne une moyenne de 8 actions de formation par RGS.

Outre ces formations métiers, une action complémentaire de formation sur les différents SI vient d'être proposée par le national au management dont les RGS.

- **ANIMATION RESEAUX**

Une réunion Teams est organisée par Thierry de Nonancourt, une fois par semaine, les mercredi après-midi de 14h à 16h avec tous les RGS  
Lors de ces réunions interviennent des experts internes ou des prestataires

- **Experts Internes**

- Intervention des acheteurs territoriaux ainsi que des RIR régionaux selon les sujets
- Intervention de William CHAN du national sur les tarifs de restauration (ATIF)
- Intervention de Mme ALIAOUI du national sur la partie hébergement (LHEA)
- Intervention de l'ingénieur sécurité national sur la sureté et contrôle réglementaires

- **Prestataires externes**

A venir : les diagnostics amiantes.

#### **4) Point des cotisations AGIRC et ARRCO**

Hormis les 3 situations qui avaient été portées à la connaissance de la Direction et qui ont été solutionnées, la Responsable Nationale de la Paie réaffirme que les cotisations retraite sont bien prélevées, déclarées et payées mensuellement.

#### **5) Information sur la mise en place des organisations pour les saisies COMEX Grand Est prévue**

Nous avons mis en place un plan d'actions.

Avec l'aide du national, nous avons réalisé une formation de l'ensemble des assistantes de direction le 05/10/20. Cette formation s'est faite en 2 étapes : la matinée a été consacrée à la présentation de la structure analytique de l'Afpa afin que les assistantes de direction comprennent bien l'impact de leur travail et les conséquences de bonnes ou mauvaises saisies. L'après-midi a été consacrée à une présentation de l'outil GTA avec la présentation notamment d'astuces pour faciliter la saisie.

Depuis cette formation, nous avons un lien de communication dans Teams qui permet à toute personne de répondre à des problématiques rencontrées et si quelqu'un a une réponse à donner elle aide la demanderesse. Le National et moi-même sommes également restés sur ce fil de conversation et répondons à certaines interrogations également.

Dès qu'une nouvelle AD arrive, elle est ajoutée à ce fil de conversation afin de pouvoir suivre la formation qui avait été enregistrée et qui peut s'aider des réponses déjà faites à certaines questions.

Afin d'éviter des retards, les centres ont également mis en place une organisation plus fluide. Le centre de Nancy, par exemple, fait une relance (de façon plutôt « légère » et souvent drôle) via l'infocentre. D'autres centres ont retravaillé les feuilles de saisie des temps pour être plus simplifiées...

2 fois par mois, nous envoyons au centre la synthèse des saisies afin qu'ils puissent les vérifier et les corriger si nécessaire. Philippe Meyer ou Carine Steinmetz font également des rappels ou émettent des alertes en cas d'anomalies.

Aujourd'hui, la saisie est beaucoup plus régulière et le sujet est bien pris en main.

#### **6) Positionnement des formateurs en conseillers de transitions**

Le point a été porté à l'ordre du jour du CSE E du 18 Mars 2021 en Point 15

Une réponse a été apporté lors du CSEe de juillet 2020 sur la situation de plusieurs personnes de l'accompagnement qui ont été repositionnées sur l'emploi de conseiller transition suivant le PSE et le L2. Ce repositionnement pris en compte dans le cadre du PSE a été confirmé aux salariés par notification compte tenu de leurs activités d'accompagnement. Après vérification auprès des hiérarchiques concernés, il en ressort que les personnes concernées sont effectivement sur des activités d'accompagnement relevant de la fiche de poste de Conseiller transition, qu'ils ne font plus de face à face pédagogique.

Une analyse est en cours auprès de la DRH national sur ce sujet, en l'état nous restons suspendus aux résultats de cette analyse portée par le national.

#### **7) Mise à jour des organigrammes présentés, vérification de la localisation des postes et mise en ligne sur AFPA Talent**

Le point a été porté à l'ordre du jour du CSE E du 18 Mars 2021 en Point 5d.

Pour compléter, chaque mois lors de la séance plénière nous présentons les différentes évolutions en terme de recrutement et/ou ajustements nécessaire à notre organisation. Ces organigrammes présentent les différents postes pérennes de l'organisation Grand Est dans le cadre de la continuité du déploiement du PSE. Nous y avons dernièrement apporté des modifications avec l'intégration du dispositif d'état concernant la Promo 16-18.

Sur ce début d'année, nous avons demandé à l'ensemble des directeurs de centre de présenter un organigramme global de leurs organisations avec l'ensemble du personnel. Ces organigrammes ont donc été présentés lors de réunion de personnel sous forme lisible pour le personnel.

En compléments, le DRH a transmis ces organigrammes à l'ensemble des élus du CSEe Grand Est. Certaines de vos remarques ont été prises en compte afin de mettre à jour les organigrammes présentés en CSEe.

Dans la continuité de ce sujet, nous allons demander aux directions de centre de remettre aux représentants de proximité les différents organigrammes présentés au personnel.

### **8) Mise à disposition de locaux afin que les stagiaires prennent leur déjeuner dans les sites**

Un recensement a été réalisé et outre Charleville et Rethel où une salle « pique-nique » est mise à disposition des stagiaires, il n'y a pas de locaux autres que le self, mis à disposition dans les centres.

Néanmoins, à chaque fois que nécessaire des dispositions alternatives au self peuvent être mises en place et c'est la pratique actuelle des directeurs d'établissement.

### **9) Question Accident du Travail : qui doit faire la déclaration d'accident pour les stagiaires rémunérés par Pôle Emploi**

Point inscrit à l'ODJ de la réunion de la CSSCT du 22 Mars 2021

Lors du CSEe de décembre il a été présenté le schéma suivant sur la procédure de traitement des accidents de travail :

- En cas d'accident grave : l'information des pompiers et du référent SST ;
- En cas d'accident bénin : l'information du hiérarchique et du référent SST.

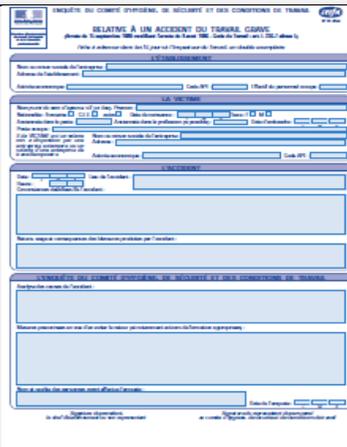
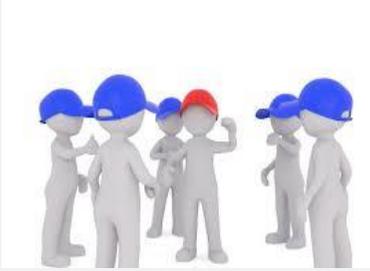
Dans un second temps, l'Assistante de Direction (En son absence, un membre de la Direction prend la procédure en charge, accompagné par la Direction Régionale) doit informer la Direction de Centre, le RGS et le RP dans les 24 heures, puis déclarer l'accident de travail dans les 48 heures.

En cas d'accident grave, une enquête peut être menée par le RGS ou un membre du Comité de Direction avec la collaboration des Représentants de Proximité. Le formulaire relatif à l'enquête doit être complété dans les 8 jours suivants puis transmis à l'inspection du travail sous 15 jours. La direction de centre sous l'égide du RGS procède à l'analyse des causes de l'accident et à l'élaboration d'un plan d'action correctif si nécessaire et en cas d'accident grave. Tout cela avec le concours des Représentants de Proximité. Au regard de la gravité de l'accident, une correction peut également être apportée au DU.

Par la suite, les RP peuvent être sollicités par la CSSCT, afin de réaliser une l'enquête.

Concernant les accidents des stagiaires, celle-ci est à la gestion de l'assistant de formation ou le chargé d'accueil et d'information qui sont responsables de la procédure vis-à-vis des stagiaires, toujours en lien avec le RGS et le SST.

QUI	ACTION	QUI	QUAND	RESULTAT	QUOI
<p>①</p> <p>La victime de l'AT ou le témoin de l'AT, à défaut la 1<sup>ère</sup> personne de l'entreprise avisée</p>	<p>informe</p>	<p>En cas d'accident grave</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les Pompiers</li> <li>• Le hiérarchique</li> <li>• Le référent SST</li> </ul> <p>En cas d'accident bénin</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le hiérarchique</li> <li>• Le référent SST</li> </ul>	<p>A la survenue de l'Accident du Travail</p>		
<p>②</p> <p>La victime de l'AT ou le témoin de l'AT, à défaut, la 1<sup>ère</sup> personne de l'entreprise avisée</p>	<p>informe</p>	<p><b>1. L'Assistante de Direction qui informe elle-même :</b></p> <p><b>2. Directeur de Centre</b></p> <p><b>3. RGS</b></p> <p><b>4. RP (ou membre de la CSSCT si absence du RP)</b></p>	<p>Dans la journée où l'AT s'est produit ou au plus tard dans les 24 H (sauf cas de force majeure) – RI AFPA § 4.3</p>	<p>L'AD fait la Déclaration d'Accident de Travail (DAT) auprès de la S.S., dans un délai maxi de 48H suivant la connaissance de l'AT</p> <p>(par LRAR ou via NETENTPREPISÉS)</p>	

		5.CSSCT en cas d'accident grave			
<ul style="list-style-type: none"> <li>③</li> <li>• RGS</li> <li>• <u>ou</u> 1 membre de l'équipe de Direction</li> <li>• <u>et</u> Représentant de Proximité (RP)</li> </ul>	<p>Renseigne le formulaire d'enquête CERFA 12758-01 anciennement CERFA 61-2256</p> <p>et</p> <p>Transmet à l'Inspecteur du Travail en double exemplaire</p>	<p>Dans les 8 jours après la survenue de l'AT</p> <p>Dans les 15 jours après la survenue de l'AT</p>	 <p>cerfa_12758-01.pdf</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>④</li> </ul> <p>Représentants de Proximité Direction de centre</p>	<p>Analysent les éléments de l'enquête retranscrites dans le CERFA 12758-01</p>	<p>Au cours de la prochaine réunion des RP</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse des causes</li> <li>• Plan d'action correctif</li> </ul>		

### 10) Présentation aux élus du CSE de l'accord RPS et des enjeux 2021 qui aura lieu dans chaque centre en début d'année

Lors du précédent CSEe, la direction a fait une présentation des derniers accords signés entre la direction générale et les représentants du personnel. En parallèle, l'information au personnel telle qu'inscrite dans nos accords a été réalisée par les direction de centre jusqu'à ce jour. La mise en place des différentes dispositions de ces accords est en cours de déclinaison. Pour mémoire, je vous partage ma présentation des différents accords avec un complément sur l'accord du Handicap.

**A) Accord collectif en faveur des personnes en situation de handicap au sein de l'UES Afpa a été signé le 04 décembre 2019.**

Je vous propose de revenir en quelques mots de rappeler quelques informations.

- Un livret Handicap à partager est à la disposition du personnel.
- Des formations sont disponibles pour les cadres RH et le management.
- o Formation "Insertion professionnelle des personnes handicapées - Connaissance socle" a été suivi par les 3 CDP de la région ainsi qu'une AD
- o Nathalie DESCHASSINE a organisé un webinaire ouvert à l'ensemble du personnel du centre de Troyes pour les sensibiliser sur le handicap le 19/11/20.
- o Un webinaire ouvert aux AD de la région pour les sensibiliser sur le handicap fin 2020.
- Une campagne de communication a été mise en place lors de la semaine du handicap en novembre
- Des référents locaux et un référent régional restent à disposition des salariés pour les accompagner notamment dans l'aménagement de poste.

**B) Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'UES Afpa a été signé le 08 septembre 2020.**

Je vous propose de nous centrer sur les 4 axes prioritaires d'engagement d'ici à 2022 sur cet accord. Nous avons donc 2 ans pour développer cet accord afin de renforcer l'égalité femme/homme. Une commission de suivi va prochainement se mettre en place au niveau national.

**- 1er axe principal : L'embauche**

Un processus de recrutement pourra être ajusté en recherchant au moins 1 candidature du genre minoritaire avec la possibilité d'allonger la publication de 15 jours. Nous devons prochainement recevoir une note RH pour les recrutements en cours qui détaillera les GRN prioritaires afin d'orienter l'équipe RH au quotidien. Nous avons également intégré le genre sur Afpa Talent au niveau des candidatures pour orienter l'équipe RH.

Formation des équipes RH au recrutement dans la diversité, les 3 recruteurs de la région ont été inscrits à la formation e-learning « La Diversité en Entreprise » (N1098) et devront suivre cette formation dans les semaines à venir.

Un parcours des managers sur le management dans la diversité. Nous devons dans les mois à venir accompagner les managers pour leur permettre de suivre cette formation. Cette formation pourrait être prochainement inscrite dans le parcours des managers.

**- 2nd axe principal : La classification**

Préférence à compétence égale pour le genre minoritaire pour toute nouvelle embauche CDI / emploi non mixte. Ce point devrait faire partie de la note RH car nous avons besoin d'une analyse de la répartition par GRN des femmes et des hommes. Nous avons l'objectif d'augmenter de 20% le taux de mixité dans les GRN non mixtes sur les postes que nous allons ouvrir au recrutement.

Une journée annuelle de l'égalité FH dans chaque centre. Nous avons le souhait de mettre en place lors de cette journée des animations dans les centres à destination des salariés mais également des stagiaires. D'après mes dernières informations, cette journée nationale devrait avoir lieu en septembre prochain compte tenu du contexte sanitaire actuel.

- **3ème axe principal : Formation et évolution professionnelle**

Les entretiens annuels comme objectif transversal du management. Nous visons un taux global de 90% de réalisation des entretiens annuels pour mettre en avant et mieux accompagner l'évolution professionnelle. (16% pour la région) La campagne est en cours, le management est sensibilisé comme les salariés régulièrement sur l'importance des entretiens. Les CDP restent à disposition pour l'orientation des salariés.

Le suivi d'engagement effectif des projets d'évolution professionnelle dont priorité aux retours de parentalité. Chaque salarié revenant d'un congé parental doit se voir proposer un entretien. Un livret de la parentalité est à disposition des salariés et des managers.

Prise en charge des frais de garde pour faciliter l'accès à la formation. L'information se trouve sur Agora, notre intranet. Les AD ainsi que le service RH se tiennent à la disposition des salariés pour les accompagner.

- **4ème axe principal : La rémunération**

Un protocole national pour les campagnes de rattrapage salariale des plus gros écarts cl. 2 à 13 jusqu'à 200 000 € / an. L'analyse des situations devraient avoir lieu au printemps avec l'appui du national. Il devra y avoir une analyse nationale puis une analyse régionale.

**C) Accord relatif à la prévention des risques psycho-sociaux et à la qualité du travail au sein de l'UES Afpa a été signé le 26 novembre 2020.**

Cet accord nous concerne tous de par l'interaction de l'ensemble des acteurs. Nous sommes tous acteurs de cet accord. Nous avons tous un rôle à jouer. Que l'on soit

- Collègue ;
- Elus ;
- Direction de centre ;
- DR ou DRH ;
- Pilote Diversité

**Nous sommes tous concernés !**

Aujourd'hui, des dispositifs existent et cet accord va venir les compléter. Pour rappel :

- Les services de santé au travail locaux (Médecin du travail) ;

- Le service social ;
- Les psychologues cliniciens de la cellule d'écoute

A cela s'ajoute, la création du poste de pilote diversité et qualité du travail.

Cet accord vise à réaffirmer l'importance des espaces d'expression sur le travail déjà en place (réunion du personnel, réunion d'équipe, les échanges, les entretiens annuels...), qu'il faut se réapproprier.

Ce sont des espaces où se joue naturellement la prévention primaire (Actions visant à réduire la fréquence de situations préoccupantes ou événement grave, par la diminution des causes et des facteurs de risque).

L'accord introduit de nouveaux espaces en complémentarité pour étoffer le panel des solutions.

- **Collectifs Métier ;**

C'est la possibilité offerte à un groupe de pairs de réfléchir ensemble, de manière responsable, à une situation-problème rencontrée ou fortement probable.

L'objectif est d'apporter une solution en lien avec leur Directeur de Centre.

- Réfléchir à l'opportunité de créer un collectif métier
- Informer le DC ;
- Réaliser entre pairs en 3 réunions conduites par un animateur volontaire, préalablement formé à la méthode de l'ANACT
- Partager l'analyse avec le DC pour discuter ensemble des solutions à apporter
- Mettre en œuvre en fonction du champ de responsabilité (Local 60% des cas, régional 30%, national)

Un Pilote régional Diversité & Qualité du Travail en relais et suivi des situations jusqu'à mise en œuvre

- **Groupes AD'HOC de prévention locale 1 fois par an ;**

- Démarche participative annuelle,
- Pilotée par le DC, en lien avec les Représentants de Proximité et un élu de la CSSCT,
- A visée diagnostique et de résolution de problèmes de manière transverse
- Sert à enrichir le programme de prévention au niveau du site tout en actualisant le Document Unique d'évaluation des risques professionnels (RPS).

- **Séminaires métier 1 fois par an ;**

- Animés par la Direction Régionale (selon filière métier concernée)
- Rassemble les salariés d'un même métier
- Visent à renforcer le sens du métier, à partager des repères communs, des bonnes pratiques, à créer des réseaux, du collectif
- Le collectif devient une RESSOURCE de : identité pro, soutien, reconnaissance, fierté d'appartenance et entraide au sein d'une communauté de professionnels

Le suivi de ces dispositifs se fera en étroite collaboration avec l'équipe RH, plus précisément le pilote et le DRH.

A l'heure actuelle :

- Des fiches techniques ont été mise à disposition des directions de centre ;
- Des communications vont se mettre progressivement en place par la national ;
- Des formations vont également accompagner cet accord dont la formation ANACT
- Le réseau de pilote est pratiquement complet ce qui permet de débiter la professionnalisation des pilotes
- Concernant le suivi, nous pourrions communiquer le nombre de fiches alertes, les catégories d'emploi concerné. Mais nous ne pourrions pas aller dans le détail des fiches pour des raisons de confidentialité. Une communication pourra se mettre en place trimestriellement.

#### **D) Accord relatif au télétravail au sein de l'UES Afpa a été signé le 05 février 2021.**

Cet accord est une nouvelle avancée pour l'Afpa et ces salariés, nous devons ainsi nous préparer à son application dans les meilleures conditions. Afin que celui-ci reste une expérience positive nous devons par l'anticipation prendre en compte

- L'organisation pour conserver la bonne continuité de service ;
  - Le collectif pour veiller à la cohésion et l'équité ;
  - Le télétravailleur pour lever tout risque d'isolement ou de sur-connexion
  - L'environnement personnel du télétravailleur avec l'articulation temps de travail/vie personnel.
- Le passage en télétravail repose sur le volontariat du salarié et nécessite l'accord de son responsable hiérarchique ; rien n'est possible sans ce double volontariat.
  - Nous proposons un télétravail régulier (Durée, lieu, fréquence déterminés et stables) pouvant aller jusqu'à 2 jours par semaine fractionnables par ½ journée. Peut s'y ajouter un forfait de 5 jours de télétravail pour gérer des circonstances exceptionnelles ;
  - Pour le seul télétravail régulier, nous avons prévu une participation aux frais de 110€ par an et après 3 mois de télétravail effectif. S'y ajoute une indemnité d'installation qui peut s'élever jusqu'à 150€ sous réserve de factures justificatives ;

- En dehors du télétravail régulier, les salariés peuvent aussi demander à bénéficier d'un télétravail occasionnel forfaitaire sur la base d'un maximum de 20 jours par an.
- Le lieu de télétravail pourra être :
  - Le domicile ; lieu habituel de résidence (tel que sur le bulletin)
  - Un des sites Afpa autre que son site d'affectation ;
  - Tout autre lieu en accord avec le responsable hiérarchique
- Le télétravail étant une modalité de travail, les jours de télétravail ne sont pas reportables.
- Une plateforme de gestion du télétravail verra prochainement le jour qui reprendra la durée, la fréquence, le lieu, les activités
- Une commission de suivi est mise en place au national et elle est composée de 3 représentants par organisation syndicale signataire et 3 membres de la direction.

Pour le CSEe, un suivi semestriel du nombre de demandes et d'entrées effectives en télétravail régulier sera fait.

Pour l'instant, cet accord est quelque peu obscurci par le contexte sanitaire qui recommande d'utiliser au maximum le recours au télétravail, ce qui va bien au-delà de notre accord.

### **11) Rattachement fonctionnel et/ou hiérarchique de l'ASE de Colmar**

Le poste d'ASE du centre de Colmar présenté dans les organigrammes confirme le rattachement de celui-ci auprès du RAP. Le second poste d'ASE actuellement occupé par un CDD est rattaché au responsable local du dispositif promo 16-18 comme possibilité prévue dans ce dispositif présenté et coordonnée par Monsieur Dugast pour la région Grand Est.

### **12) Prime pour les salariés qui assurent d'autres fonctions en plus des leurs, sur une durée ponctuelle : quel process et quelle indemnité ?**

Le point a été porté à l'ordre du jour du CSE E du 18 Mars 2021 en Point 17

Ce sujet a été évoqué lors de la présentation du bilan social en CSEe de novembre et lors de la commission Emploi et Social, présentant les différentes primes à l'Afpa ; à savoir :

- L'indemnité pour charge supplémentaire ;
- L'indemnité travaux supplémentaires ;
- L'indemnité objectif classe 13 ;

- L'indemnité exceptionnelle d'objectif ;
- L'indemnité pour l'effort exceptionnel ;
- L'indemnité de décalage ;
- L'indemnité de résultat ;

Il s'agit de primes clairement identifiées dans les NAO. En pratique et à l'exception l'indemnité pour charge supplémentaire, aucune n'a été validée depuis 2012 à l'Afpa. Au final, les primes présentées lors du bilan social ne correspondent qu'à une seule et unique typologie : l'indemnité pour charge supplémentaire.

L'indemnité pour charges supplémentaires peut être attribuée aux salariés en compensation de charges spécifiques et distinctes ou de responsabilités exercées à l'occasion de leurs fonctions, lorsque le salarié assure ces charges ou ces responsabilités pendant une durée comprise entre un et douze mois.

L'opportunité de son attribution est appréciée par le directeur d'établissement, qui en fait la demande auprès du DRH avec une argumentaire et la présentation de la charge supplémentaire. Cette demande est partagée avec la Directrice Régionale, en cas de légitimité celle-ci est transmise au national qui doit également la valider.